

《民法典》对劳资双方有哪些影响(下)

劳动法和民法是融合与分立并存的关系。在劳动关系处理中,应当优先适用劳动法的规定;当劳动法无规定时,需要结合劳动法的精神,适用《民法典》的有关规则。那么,《民法典》于2021年1月1日施行后,在劳动关系的认定与处理、劳资双方的权利与义务的区分等方面会发生哪些变化呢?本报约请专业律师,用11个具体案例,分上下两期通过以案说法的方式对有关内容进行详尽的解析。

【案例6】对离职协议行使撤销权的期间为90天

苏某的劳动合同到期时公司决定不再续订。其后,双方签了一份离职协议。该协议就苏某的离职日期、经济补偿金等作出约定。在履行协议时,苏某发现领到的经济补偿比法定标准少6000元,遂以自己对该离职协议存在重大误解为由,想申请撤销。那么,其行使撤销权的期限为多长时间呢?

【说法】

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》规定,双方就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或赔偿金等达成的协议,存在重大误解或显失公平情形,当事人请求撤销的,法院应予支持。根据《合同法》规定,劳动者行使撤销权的期间为1年。《民法典》第152条规定:重大误解的当事人自知道或者应当知道撤销事由之日起90日内没有行使撤销权,撤销权消灭。

据此,劳动者对离职协议的内容存在重大误解的,一定要在知悉该情形后90日内行使撤销权,如过期将无法撤销。应当指出的是,离职协议约定的经济补偿金少于法定标准的并不构成重大误解,苏某即使在90日内申请撤销,也难以获得裁判机关的支持。

【案例7】劳动者因故意或重大过失履职致损应赔偿

杨某是公司的销售人员,外出开展业务时要向公司申请车辆。一天,杨某在驾驶公司车辆前往客户单位途中违规变道、严重超速与赵某的车辆相撞,交警认定杨某负事故全部责任。后赵某起诉公司,法院判决公司赔偿其12万元。那么,公司赔偿后可以向杨某追偿这笔损失吗?

【说法】

《侵权责任法》第34条第1款规定:“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由用人单位承担侵权责任。”《民法典》第1191条第1款规定:“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由用人

单位承担侵权责任。用人单位承担侵权责任后,可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。”据此,劳动者在工作中因故意或者重大过失给单位造成损失的,用人单位在承担责任后对劳动者享有追索权。这种变化对劳动者履行职务行为提出了更高要求,强化了劳动者在工作中尽到忠实勤勉的义务。

因此,劳动者在工作中要谨慎、用心,严格遵守操作规范,不能肆意妄为,否则,最终应由自己承担责任。本案中,杨某对事故负全责,公司赔偿赵某后有权向杨某追偿这笔损失。

【案例8】派遣员工因工侵权 派遣单位及用工单位按份担责

徐某是劳务派遣公司派遣到快递公司的快递员。一天,徐某在卸货时疏忽大意导致物品滑落砸中附近的轿车。车主孙某要求劳务派遣公司负责赔偿,劳务派遣公司认为应由快递公司负责赔偿。究竟应当由谁承担赔偿责任,各方未能达成协议。

【说法】

《侵权责任法》第34条第2款规定:“劳务派遣期间,被派遣的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由接受劳务派遣的用工单位承担侵权责任;劳务派遣单位有过错的,承担相应的补充责任。”《民法典》第1191条第2款规定:“劳务派遣期间,被派遣的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由接受劳务派遣的用工单位承担侵权责任;劳务派遣单位有过错的,承担相应的责任。”

在这里,将“承担相应的补充责任”修改为“承担相应的责任”,意味着劳务派遣单位与用工单位承担按份责任,而不是连带责任,从而改变了劳务派遣单位承担责任较轻的局面。本案中,如果劳务派遣公司有过的,就应当与快递公司一起承担按份责任。

【案例9】用人单位不得侵犯劳动者人格权

小葛是美发店的员工,老板给每位员工派发了业绩指标,如果没完成规定指标就要接受惩罚。而惩罚的形式五花八门,有

10公里越野跑,罚生吃辣椒、喝醋,抽自己耳光等。小葛和同事小彭等都遭受过这样的惩罚。此外,美发店还规定,员工自行惩罚后还要将惩罚视频上传给老板。这让员工们深感屈辱!

【说法】

《民法典》第990条规定:“人格权是民事主体享有的生命权、身体权、健康权、姓名权、名称权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权等权利。”“除前款规定的人格权外,自然人享有基于人身自由、人格尊严产生的其他人格权益。”《民法典》第991条规定:“民事主体的人格权受法律保护,任何组织或者个人不得侵害。”

根据上述规定,本案中老板对小葛等员工的惩罚,以及媒体曾报道过的“员工磕头谢公司”“跪地爬”等行为,均具有人身侮辱性质,侵犯了劳动者的人格权。这些被侵权的员工有权要求老板及用人单位承担相应的法律责任。

【案例10】用人单位有义务防范和制止工作场合发生的性骚扰

郑某是公司的一名女工。每到工间休息时,同班组的沙某就用不堪入耳的言语挑逗她,还经常给郑某发送带有淫秽内容的小视频及黄色笑话。为此,郑某曾多次向公司反映,要求责令沙某改正、调出该班组,但公司认为这属于“私人问题”,对她的要求置之不理。那么,公司对这种事情可以撒手不管吗?

【说法】

《民法典》第1010条第2款规定:“机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施,防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。”据此,防止和制止职场性骚扰是所有用人单位的法定义务。用人单位应当从以下方面履行好劳动保护义务:

一是应当建立预防与处理性骚扰的完整机制,包括性骚扰的预防、受理投诉、调查处置的具体措施及其流程。二是在内部规章制度中明确规定禁止性骚扰,以及违反规定的后果如辞退、开除等。三是对职工进行“反性骚扰”宣传,在易发生性骚扰场所

安装监控。四是及时受理投诉,采取调查处置等措施,包括留存投诉记录、及时回应、收集和固定相关性骚扰证据。五是受害人提供心理辅导,满足其调岗、调整办公场所等合理诉求。如果用人单位未采取合理的预防、处置等措施,应向受害人承担相应的民事法律责任。

【案例11】劳动者自甘风险致损 用人单位不负赔偿责任

公司的一些员工自行组织了一个篮球队,经常利用业余时间在一起训练、打比赛。一天下午,王某和林某等人相约打球,两人在不同的组。在林某进攻、王某防守、双方互相对抗时发生了肢体的碰撞,林某倒地韧带撕裂。林某要求王某赔偿其一半的医疗费等损失,而王某认为林某是甘冒风险,应自担责任。那么,《民法典》对此是如何规定的?

【说法】

《民法典》第1176条第1款规定:“自愿参加具有一定风险的文体活动,因其他参加者的行为受到损害的,受害人不得请求其他参加者承担侵权责任;但是,其他参加者对损害的发生有故意或者重大过失的除外。”该规定确立了“自甘风险”规则。

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第4条规定,职工参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动受到伤害,社会保险行政部门认定为工伤的,法院应予支持。

在用工管理中,用人单位出于增强员工团队意识、增进员工交流等考虑,经常会组织诸如拓展训练、外出旅游、运动会等集体活动。劳动者在这些活动中受到伤害的,一般可以被认定为工伤或者视同工伤,即用人单位要承担责任。而对于劳动者自发组织、自愿参加的诸如足球、篮球等具有一定危险性、对抗性的文体活动,由于参加者对该种活动的危险性已有充分的认识,因此,在活动中受到损害的,一般应自行承担。当然,根据《民法典》第1176条第2款的规定,活动组织者未尽到安全保障义务的,需要承担相应的侵权责任。

潘家永 律师

用微信提交辞职申请 未及时撤回发生效力

编辑同志:

一个月前,我通过公司微信工作群向领导发了一条信息,表示要求辞职并将在30天后离职。事后,我即感到后悔,但公司领导一直没有表态。

我以为领导没有注意这件事或没有放在心上,因此,我也没把这事放在心里。可是,公司于近日通知我办理离职手续。我直到此时才发现事情并非如我所料,遂赶紧向领导表示要撤回申请,但被拒绝。

请问:公司的做法对吗?

读者:邱婷婷

邱婷婷读者:

公司的做法并无不当。

一方面,微信内容属于法律认可的书面形式。

《民法总则》第一百七十七条规定:“以对话方式作出的意思表示,相对人知道其内容时生效。以非对话方式作出的意思表示,到达相对人时生效。以非对话方式作出的采用数据电文形式的意思表示,相对人指定特定系统接收数据电文的,该数据电文进入该特定系统时生效;未指定特定系统的,相对人知道或者应当知道该数据电文进入其系统时生效。当事人对采用数据电文形式的意思表示的生效时间另有约定的,按照其约定。”

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第十四条也指出:“电子数据包括下列信息、电子文件:(一)网页、博客、微博客等网络平台发布的信息;(二)手机短信、电子邮件、即时通信、通讯群组等网络应用服务的通信信息;(三)用户注册信息、身份认证信息、电子交易记录、通信记录、登录日志等信息;(四)文档、图片、音频、视频、数字证书、计算机程序等电子文件;(五)其他以数字化形式存储、处理、传输的能够证明案件事实的信息。”

本案中,你通过非对话的微信短信提交辞职申请,属于“采用数据电文形式”,该形式不仅是法律认可的方式,且在公司收到该短信内容时就已对你产生法律约束力。

另一方面,公司有权根据相关内容解除合同。

《民法总则》第一百四十一条规定:“行为人可以撤回意思表示。撤回意思表示的通知应当在意思表示到达相对人前或者与意思表示同时到达相对人。”

也就是说,如果你确实为自己的行为感到后悔,也应当及时、明确表示撤回辞职申请。可是,你主观臆断领导没有注意你的辞职请求或没有把此事放在心上,自己也不把此事当回事,该行为显然属于没有作出“撤回意思表示”,你自然要承担相应的后果。

颜梅生 法官

职工退休后的发明成果应当归谁?

案情简介

黄先生是一家汽车生产企业的工程师,负责该企业的汽车发动机研发工作。60岁时,他办理了退休手续。在他退休后的半年内,一种新的理论提出,该理论对于他此前的研发有很大的支持作用。于是,黄先生再起雄心,想在有生之年完成自己人生的最后一

个发明。黄先生利用此前在汽车公司工作的相关经验和研究成果,结合最新理论苦心研究,最终实现了关键技术的突破。随后,又获得专利认定。但在此时,汽车公司认为该专利应当归公司所有,双方为此产生争执。

法律分析

本案的争议焦点是员工退休

后的发明创造,究竟属于单位还是个人。对此,《专利法》规定,职务型发明创造是指员工在退休、调离原单位后或者劳动人事关系终止后一年内做出的,与其在原单位承担的本职工作或者原单位分配的任务有关的发明创造。

就本案而言,黄先生在退休后的半年内从事的发明创造,与其在公司承担的本职工作相一

致,显然属于执行本单位任务完成的发明创造。

黄先生对此不理解,认为其已经离开单位了,怎么还算是单位的发明创造呢?其实,上述法律规定主要是为了避免那些利用单位资源离职后进行发明创造的行为,目的是为了保护单位的利益。

李德勇 律师